L'EMPLOI AU JAPON : UN MARCHÉ SOUS TENSIONS

par

ÉVELYNE DOURILLE*

La publication officielle du taux de chômage en avril 1986 a suscité au Japon un émoi profond parmi les milieux gouvernementaux et syndicaux : le niveau de 2,9 % n'avait jamais été atteint depuis la Seconde Guerre mondiale. Ce chiffre, loin de traduire un à-coup conjoncturel, reflète une tendance régulière à l'augmentation du chômage : 1,3 % de sans emploi en 1973 contre 2,6 % en 1985. Le marché de l'emploi, longtemps soutenu par une croissance forte et protégé grâce à un mode particulier d'organisation du travail, est soumis à des pressions nouvelles et déstabilisatrices.

Les originalités du système d'emploi japonais pourront-elles se maintenir et parviendront-elles à contenir le chômage ? Telle est la question centrale à laquelle cet article tentera d'apporter quelques éléments de réponse.

I. UNE SITUATION DE L'EMPLOI ENCORE PRIVILÉGIÉE

Alors que les grandes nations industrielles enregistraient en 1985 des taux de chômage élevés : 7,1 % aux États-Unis, 8,6 % en RFA, 10,1 % en France et 13,2 % au Royaume-Uni (1), le Japon faisait figure d'exception. Que ce pays maintienne presque sans inflation (2) un niveau de chômage aussi faible dans un contexte économique international difficile conduit à s'interroger sur la comparabilité du taux d'activité (3) japonais avec ceux des autres pays industrialisés.

Des taux d'activité élevés

L'observation des statistiques de l'OCDE sur les taux d'activité de cinq grands pays : Japon, États-Unis, RFA, France, Royaume-Uni, révèle que le Japon arrive en tête pour les taux d'activité masculins et en troisième position derrière les États-Unis et le Royaume-Uni pour les taux d'activité féminins (tableau 1). L'idée d'une sous-évaluation de la population active doit donc être repoussée. En 1985, le Japon comptait 59 634 000 actifs dont 35 960 000 hommes et 21 820 000 femmes.

TABLEAU 1

Taux d'activité des cinq grands pays de l'OCDE en 1983

	Japon	U.S.A.	R.F.A.	France	R.U.
Hommes	89,1	84,7	80,1	78,4	87,9
Femmes	57,2	61,9	49,5	54,3	57,8

Source : *OCDE, 1985.*

(1) Source : Statistiques trimestrielles pour la population active, OCDE 1986, n° 1.

(2) 2,1 % en 1985, source : Mitsubishi Bank Review.

(3) Taux d'activité : pourcentage d'actifs dans la population totale âgée de 15 à 64 ans.

Un chômage sous-estimé

Toutefois, les méthodes de comptabilisation du chômage sont plus restrictives que celles employées dans les autres pays industrialisés (voir encadré). Le nombre de chômeurs est estimé à partir de données d'enquêtes effectuées auprès des ménages, comme aux États-Unis, et non à partir des listes de personnes inscrites auprès des agences publiques pour l'emploi, comme c'est le cas en Europe. Cette estimation change de base tous les cinq ans, ce qui entraîne une grande hétérogénéité des résultats. Les données d'enquêtes japonaises ne tiennent compte que des personnes n'ayant eu aucune activité rémunérée pendant la semaine antérieure à l'enquête (4) et à la recherche d'un emploi en passant par les canaux officiels. Certaines catégories de travailleurs ne sont pas comptabilisées soit en raison de l'irrégularité de leur rythme de travail, soit à cause de leur réticence à s'avouer chômeur : ce sont essentiellement les femmes mariées occupant des emplois de façon intermittente ou travaillant à domicile (environ 680 000 personnes d'après une estimation du Ministère du Travail), les saisonniers (300 000 personnes pour la Préfecture de Tohoku), le groupe des « burakumin » (5) (700 000 personnes). Les travailleurs familiaux non rémunérés et les étrangers sont également exclus des statistiques de chômage. Cependant, il n'en reste pas moins que le taux de chômage japonais (6) est nettement plus faible qu'en Europe, par exemple.

TABLEAU 2

Nombre de chômeurs au Japon par âge et par sexe

	1984	1985
Chômage total	1610	1560*
15-19 ans	110	110
20-24 ans	250	240
25-54 ans	890	870
53 ans et plus	350	350
Hommes	960	930
15-19 ans	70	70
20-24 ans	110	110
25-54 ans	490	470
55 ans et plus	280	280
Femmes	650	630
15-19 ans	40	40
20-24 ans	140	130
25-54 ans	400	400
55 ans et plus	70	70

** Le nombre de chômeurs correspond à la moyenne de l'année 1985, celui du premier trimestre cité dans le texte ayant été plus élevé.*

Source : O.C.D.E.

Sur les 1 650 000 chômeurs officiellement recensés (Tableau 2) au premier trimestre 1985, environ 52 % bénéficiaient d'une indemnité de chômage (6). Celle-ci équivalait en moyenne à 70 % du salaire antérieur, la durée du versement dépendant de l'âge du bénéficiaire et du temps de cotisation (Annexe 1). Les données d'enquêtes disponibles montrent que la durée du chômage est la plus longue pour les tranches d'âge les plus élevées. (Annexe 2).

II. LES ÉLÉMENTS TRADITIONNELS STABILISATEURS DE L'EMPLOI

Incontestablement, les facteurs de dynamisme de la croissance économique basée sur une vigoureuse politique d'exportations (Annexe 3), de développement du secteur tertiaire : 56 % de l'emploi total en 1985 (7) contre 45 % en 1970, ainsi que le ralentissement de la croissance de la population active lié à la baisse rapide de la natalité ont tous concouru à maintenir un faible taux de chômage. Toutefois, d'autres éléments inhérents au système japonais de l'emploi (emploi à vie, mode de rémunérations, système syndical) ont permis de mieux réguler le marché du travail.

L'emploi à vie : une sécurité réservée à peu d'élus

L'emploi à vie est apparu en 1920 lorsque les grandes entreprises cherchèrent à former une élite professionnelle. Après la Deuxième Guerre mondiale, le système d'emploi à vie a été étendu aux ouvriers et s'est stabilisé au cours de la période de forte croissance (1953-1973).

Ce système, pratiqué essentiellement par les grandes entreprises consiste à recruter les futurs « travailleurs permanents » dès la fin de leur scolarité et à les conserver dans l'entreprise jusqu'à leur départ à la retraite (55-60 ans), tout en leur assurant une formation professionnelle continue. La contrepartie de la sécurité de l'emploi se traduit du côté des travailleurs par des obligations de fidélité et de loyauté vis-à-vis de l'entreprise. L'emploi à vie constitue en fait une sorte d'idéal de gestion et sa notion même est contestée par certains économistes comme H. SHIMADA (8) ou H. KOYAMA car ils estiment que garder un employé jusqu'à 55 ou 60 ans alors que la vie active se prolonge au-delà de cet âge n'est pas lui assurer un « emploi à vie » au vrai sens du terme. Toutefois en retenant la définition donnée plus haut, et en se basant sur les enquêtes concernant les sorties d'entreprises par tranche d'âge, la proportion de travailleurs bénéficiaires du système d'emploi à vie peut être estimée à 20 ou 25 % de la population active.

Jusqu'à ces dernières années, le système de promotion à l'ancienneté se combinait à celui de l'emploi à vie. Il assurait une progression régulière des salaires. Cependant penser qu'une fois entré dans une grande entreprise, l'employé japonais avait une carrière au déroulement quasi automatique serait faux : les critères de compétences, d'assiduité, de responsabilité... ont toujours joué un rôle important.

Parallèlement à l'emploi à vie cohabite un système d'emploi précaire qui assure une grande flexibilité en

(4) Enquête effectuée la dernière semaine du mois.

(5) Les « burakumin » constituent une sorte de classe de parias dans la société japonaise.

(6) *« Le chômage au Japon : un problème de statistiques ? »*, Anne ANDROUAIS, communication présentée au Colloque international des économistes de langue française, Nantes, mai 1986.

(7) Source : Statistiques trimestrielles pour la population active, OCDE 1986.

(8) H. SHIMADA : *Le Système d'emploi japonais*, Institut japonais du Travail, 1981.

Aspects statistiques de l'enquête sur la population active (1980).

	Enquête sur la population active			Définition des Etats-Unis
	Total	Hommes	Femmes	
	(Dizaines de milliers)			
Emploi total	5 413	3 353	2 060	
Travailleurs familiaux effectuant moins de 15 h par semaine	76	13	63	Exclus de la population active s'ils ne perçoivent pas de salaire
dont :				
Personnes exerçant un emploi à titre principal.	15	6	9	
Personnes exerçant un emploi tout en effectuant des tâches ménagères ou en poursuivant des études.	61	7	55	
Militaires	24	24	0	Exclus de la population active
Personnes exclues de la population active	3 311	861	2 449	
Personnes désirant trouver un emploi mais ne faisant pas de recherches.	929	160	769	
a) parce qu'elles				
- considèrent que leurs chances de trouver un emploi sont faibles	235	36	200	
- effectuent des tâches ménagères ou elles poursuivent des études	430	65	364	
- ne désirent pas vraiment travailler	153	25	129	
- sont en congé de maladie temporaire	80	30	50	
- sont temporairement à court de temps	31	4	26	
b) dont : Personnes ayant cherché du travail au cours du mois, mais non de la semaine où a été réalisée l'enquête	96	19	78	Considérées comme chômeurs si elles sont sans emploi au cours de la semaine où a été réalisée l'enquête (sauf si elles sont en congé de maladie temporaire).
parce qu'elles :				
- considèrent que leurs chances de trouver un emploi sont faibles	47	8	40	
- effectuent des tâches ménagères ou elles poursuivent des études	29	5	24	
- ne désirent pas vraiment travailler	9	3	6	
- sont en congé de maladie temporaire	6	3	3	
- sont temporairement à court de temps	5	0	5	
Personnes devant occuper un emploi dans un délais d'un mois	74	34	40	Considérées comme chômeurs.
Chômage	124	75	49	

Sources : *Cabinet du Premier Ministre japonais. Enquête spéciale sur le marché du travail, mars 1980. Département du travail américain, Employments and Earnings.*

permettant d'amortir les à-coups conjoncturels. A la fin des années soixante-dix, les « travailleurs temporaires » représentaient 20 % des employés de bureau et près de 50 % des ouvriers des grandes entreprises.

La souplesse du système de rémunérations

Les rémunérations des salariés japonais sont composées de trois éléments : le salaire de base, les heures supplémentaires et les primes (bonus). En 1984, le salaire de base des travailleurs masculins du secteur manufacturier par exemple (9) équivalait à 67,5 % des rémunérations, les heures supplémentaires à 10,5 %, le solde de 22 % correspondant aux primes. Cette relative faiblesse de la part du salaire de base dans les rémunérations laisse aux entreprises une importante marge de manœuvre sur les coûts salariaux pendant les périodes de conjoncture défavorable ; ce qui permet souvent d'éviter de douloureuses opérations de dégraissage.

L'esprit « maison » des syndicats

Avant la seconde Guerre mondiale, les syndicats japonais se sont fixés pour priorité la lutte contre les licenciements arbitraires, en exerçant de fortes pressions sur le patronat. Après la guerre, ils se sont appliqués à réduire les inégalités au sein de l'entreprise en faisant diminuer les privilèges des travailleurs non manuels par rapport aux travailleurs manuels, en favorisant le maintien des emplois, en organisant des négociations salariales annuelles pour tous les salariés de l'entreprise.

Depuis le milieu des années cinquante, les syndicats d'entreprises prédominent au Japon, mais ils ne sont implantés que dans les moyennes et les grandes entre-

(9) Échantillon d'entreprises employant plus de 29 personnes. Basic Survey of Wage structures, Ministry of Labour. 1984.

prises. Ces syndicats sont affiliés aux grandes centrales syndicales (tableau 3) au niveau national.

TABLEAU 3

Les principales fédérations syndicales au Japon (juin 1984)

	NOMBRE DE SYNDICATS * AFFILIÉS	NOMBRE DE MEMBRES * (1000)
SOHYO	6.847	4.431
DOMEI	6.072	2.177
SIHNSANBETSU	79	60
CHURITSUROREN	977	1.512
DIVERS (y compris les non fédérés)	20.915	4.836
TOTAL	34.579	12.464

Source : Ministère du Travail.

* Les membres appartenant à plus d'une fédération nationale sont comptés deux fois.

Les grandes centrales ont un rôle d'arbitrage et de conseil pour les orientations prioritaires des revendications ; toutefois les syndicats d'entreprise conservent une grande autonomie et constituent les interlocuteurs privilégiés des directions. Les augmentations de salaires négociées lors de l'offensive « syndicale de printemps » dont elles constituent l'essentiel des revendications, sont menées au sein de chaque entreprise. Jusqu'à une période récente, c'était toutefois le conseil des syndicats des « travailleurs des métaux », regroupant les branches sidérurgie, construction navale, automobiles, industries électriques et électroniques, qui fixait le niveau des augmentations de salaires sur lequel s'ajustaient la plupart des entreprises. La crise que traversent ces secteurs remet néanmoins en cause ce rôle de leader.

D'une manière plus générale, les syndicats ont une importante mission d'information auprès des salariés sur la marche de l'entreprise ; ils les conduisent ainsi à accepter des revendications compatibles avec les contraintes de compétitivité environnante et contribuent ainsi à préserver l'emploi.

Le mouvement syndical s'est révélé extrêmement modéré sur les hausses de salaires lors des dernières négociations de printemps (7 % demandés, mais 4,5 % acceptés) (Annexe 4), privilégiant la défense de l'emploi. Il est par ailleurs en perte de vitesse puisque le taux de syndicalisation des salariés est passé de 35,1 % en 1970 à 29,1 % en 1984. Ce recul est attribué à la progression des travailleurs précaires et à temps partiels qui échappent à la syndicalisation (Annexe 5).

III. LES NOUVEAUX FACTEURS FAVORABLES A LA MONTÉE DU CHOMAGE

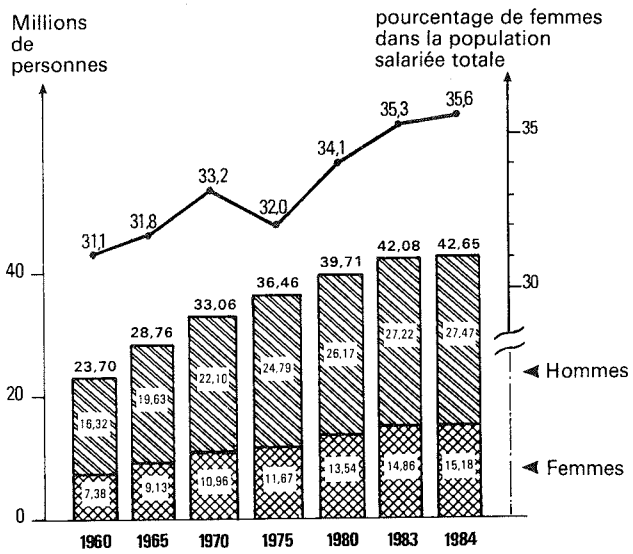
Depuis le début de la décennie, l'évolution des mœurs, les changements de configuration de la pyramide des âges, les bouleversements des structures industrielles et de l'appareil productif ainsi que la montée du protectionnisme ont eu de sérieuses répercussions sur le chômage au Japon.

Des femmes de plus en plus actives

L'image traditionnelle de la femme japonaise « gardienne du foyer » doit être peu à peu abandonnée, puisqu'actuellement plus de la moitié des femmes âgées de 15 à 64 ans sont au travail. En 1984, elles comptaient pour 35,6 % de la main-d'œuvre salariée totale et, pour la première fois, le nombre de femmes mariées actives a dépassé celui des femmes mariées au foyer de 20 000 personnes. (graphique 1).

GRAPHIQUE 1

Evolution de l'emploi des femmes salariées



Source : *Ministère du Travail, Labor force survey. Managmend and coordination Agency.*

C'est depuis 1975 que les choses ont changé dans les motivations de travail des femmes : elles ne se retirent plus massivement du marché du travail en période de récession, et souhaitent de plus en plus continuer leur vie active après le mariage et même la naissance d'un enfant. Par ailleurs le développement du travail à temps partiel a incité des femmes mariées de plus en plus nombreuses à avoir une activité professionnelle : actuellement une femme mariée active sur cinq environ occuperait ce type de poste. Leur nombre exact est difficile à appréhender car il n'existe pas de définition uniforme du temps partiel au Japon (voir encadré).

En pratique, les travailleurs considérés comme « à temps partiel » soit travaillent moins longtemps que les autres (un peu plus de trente heures par semaine en moyenne en 1981) (10), soit bénéficient d'avantages sociaux inférieurs (11).

---

(10) N. YAMADA : La durée du travail au Japon : évolution et décisions récentes, Revue Internationale du Travail, nov-déc 1985.

(11) Les travailleurs temporaires perçoivent, à travail égal, 70 % à 80 % du salaire horaire des travailleurs réguliers, et seulement 20 à 30 % de leurs avantages annuels.

Définitions des travailleurs à temps partiel selon les statistiques nationales

Sont considérés comme travailleurs à temps partiel :
– les travailleurs dont la durée normale du travail (par jour, par semaine ou par mois) est plus courte que celle du personnel ordinaire de l'établissement (1) ;
– les travailleurs qui sont considérés comme tels ou désignés comme tels ou sous une appellation analogue au sein de l'établissement (2) ;
– les travailleurs (y compris les travailleurs saisonniers et occasionnels) qui effectuent moins de trente-cinq heures par semaine (3).

(1) Parmi les enquêtes qui utilisent cette définition, citons *Enquête générale sur les systèmes de rémunération et de durée du travail*; ministère du Travail : *Koyó kanri chósa* [Enquête sur la gestion de l'emploi] (Tokyo), 1975 ; *Koyó dókó chósa* [Enquête sur les tendances de l'emploi] (Tokyo), 1982 ; *Chingin kózó kihon tókei chósa* [Enquête fondamentale sur la structure des salaires] (Tokyo), 1982.
(2) Cabinet du Premier ministre : *Rôdôryoku chôsa tokubetsu chósa* [Enquête spéciale sur la population active] (Tokyo), 1981 ; ministère du Travail : *Dui sanji sangyô koyô jittai chôsa* [Enquête sur les conditions d'emploi dans le secteur tertiaire] (Tokyo), 1979 ; *Enquête sur la gestion de l'emploi* (Tokyo), 1979.
(3) Agence de gestion et de coordination : *Rôdôryoku chôsa* [Enquête sur la population active] (Tokyo), 1984.

Source : N. Yamada, « La durée du travail au Japon : évolution et décisions récentes ». Revue Internationale du Travail, nov-déc. 1985.

Jusqu'au 1er avril 1986, les femmes japonaises ont été soumises à une discrimination sexuelle légale : des postes à responsabilités leurs étaient interdits et les clauses dites de « protection de la femme » (limitation du nombre d'heures supplémentaires, interdiction de pratiquer des travaux nocturnes ou dangereux ou pendant les périodes légales de congés...), leur barraient en fait beaucoup de possibilités d'emploi. Ainsi en 1983, sur plus de 14 millions de femmes salariées, seules 12 000 environ avaient accédé à des postes de responsabilité (12), c'est à dire à des fonctions d'encadrement (postes de Kakaricho : cadre, Kacho : chef de section, Bucho : chef de division ou de bureau... Shacho : directeur...).

La loi d'abolition de la discrimination sexuelle dans le travail du 1er avril 1986 sera difficile à appliquer car aucune sanction à l'égard des employeurs y contrevenant n'est prévue. Toutefois elle marque une étape importante pour le futur, car le nombre de femmes désireuses de travailler et de faire carrière s'accroît. Les hommes accueillent encore avec réticence ce changement : d'après une enquête du NIRI (13) datant de décembre 1985, 40 % des travailleurs masculins âgés de 20 à 30 ans étaient hostiles à l'égalité des hommes et des femmes dans le travail.

Cet afflux grandissant des femmes sur le marché du travail contribue de façon significative à la montée du chômage au Japon : durant le premier trimestre 1986, plus de 27 % des femmes appartenant à la population active civile occupée âgée de 15 à 24 ans étaient au chômage (14).

Un emploi à vie contesté

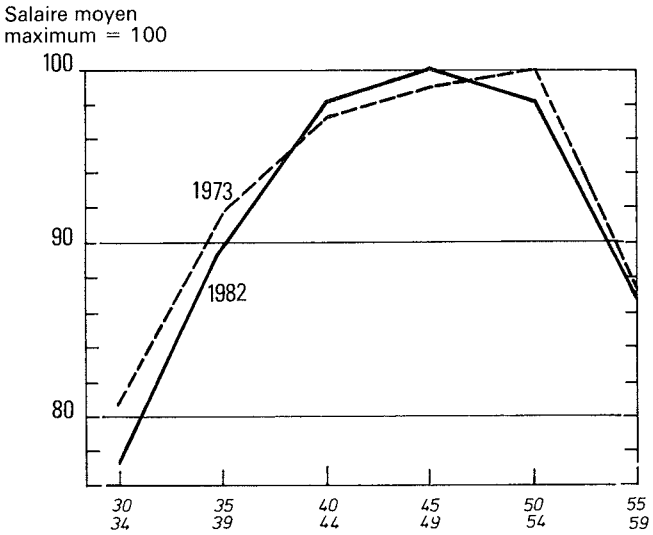
Le système d'emploi à vie fonctionnait bien pendant les années de croissance rapide, car l'embauche abondante de nouvelles recrues à faibles salaires permettait de compenser les rémunérations élevées versées aux plus âgés. Le ralentissement de la croissance, les embauches massives et déjà lointaines des années soixante et du début des années soixante-dix, l'allongement de la durée de la vie active ont eu pour conséquence l'augmentation de la proportion de la main-d'œuvre âgée dans les grandes entreprises ainsi que l'amoindrissement des possibilités d'accession à des postes de responsabilités. Il en résulte une contestation croissante de ce système par les employeurs et les employés.

Du côté des employeurs, les très grandes entreprises sont les premières à modifier leur image traditionnelle d'attachement à un personnel stable : elles cherchent à se débarrasser du fardeau de l'emploi à vie et ont recours de plus en plus fréquemment au licenciement, y compris à haut niveau ; passant parfois par les services de compagnies de chasseurs de têtes pour augmenter les chances de débouchés à leur personnel licencié. Signe des temps, en 1985 l'entreprise Marubeni a introduit un système restreignant le nombre de cadres habilités à occuper les fonctions de chef de département et a par ailleurs abaissé l'âge de la retraite anticipée de 50 à 48 ans (15).

Le système de salaire à l'ancienneté, traditionnellement lié à l'emploi à vie, n'est déjà plus appliqué de façon stricte depuis plusieurs années. En 1982, les rémunérations les plus élevées étaient perçues par les « 45-49 ans » et non plus par les « 50-54 ans » comme c'était le cas antérieurement (graphique 2).

GRAPHIQUE 2

Salaire moyen selon l'âge
(Salaire régulier pour les travailleurs masculins dans les industries manufacturières)



Source : *Ministère du Travail, Basic Survey on wage structure.*

(12) Enquête du Ministère du Travail Japonais.
(13) Institut de recherche industriel du Nihon Keizai Shimbun.
(14) Source : Statistiques trimestrielles de la population active, OCDE 1986, n° 1. Le taux de chômage.
(15) Source : The Japan Economic Journal, 23 août 1986.

Du côté des salariés, les possibilités de carrière se raréfient : actuellement 90 % du personnel des grandes entreprises âgé de 50 à 55 ans détenteur d'un niveau d'études supérieures occupent un poste de chef de service ; ce pourcentage tombera à 25 % vers 1995-2000 pour la même tranche d'âge et il baissera encore pour les futurs salariés nés après 1970. Cette perspective extrêmement démobilisatrice pour les cadres, conduit à un affaiblissement de l'esprit traditionnel de « fidélité à l'entreprise ». D'après une enquête récente de la Sanwa Bank, sur l'échantillon d'employés interrogés : 70 % des moins de 31 ans se déclaraient prêts à changer d'entreprise pour de meilleures conditions de carrière, contre 48 % seulement dans le cas des plus de 31 ans (16). Le désir de mobilité observé chez les jeunes salariés est particulièrement marqué parmi ceux qui possèdent les bagages universitaires les plus élevés et les plus spécialisés, ainsi que ceux ayant une expérience de travail dans une filiale à l'étranger.

Jusqu'à présent, le système japonais de formation professionnelle continue assurée par l'entreprise à ses travailleurs permanents pendant la durée de leur vie active constituait un frein puissant à la mobilité inter-entreprise. En effet, cette formation s'effectuait de façon informelle « sur le tas » et de façon formelle par des stages organisés dans le cadre de l'entreprise ou par l'intermédiaire d'un centre de formation dépendant généralement d'une grande entreprise. Au cours de cet apprentissage, l'application d'un savoir-faire à la structure propre de l'entreprise se révélait plus importante que le savoir-faire lui-même. D'après H. SHIMADA... « *Il semblerait, plutôt, que les activités de formation interne, principalement informelles, jouent le rôle essentiel dans le développement et l'entretien des ressources humaines productives...* » (17). Parallèlement à la formation interne des entreprises publiques ou privées, il existe des programmes publics, mais ceux-ci sont bien souvent décalés par rapport aux besoins. Toutefois « *... les programmes de formation publics et les programmes de formation privés subventionnés jouent un rôle complémentaire...* » (17).

Actuellement le MITI étudie les possibilités de mise en place d'un système de formation continue qui ne dépendrait pas directement de l'entreprise (recours à des fondations par exemple). Ceci répond aux aspirations des travailleurs jeunes et âgés.

L'érosion du système d'emploi à vie apporte une incertitude supplémentaire au marché du travail au Japon pendant la période de mise en place des infrastructures facilitant la mobilité des travailleurs des grandes entreprises. Ceux-ci, une fois exclus de leur entreprise se révèlent souvent inadaptés à d'autres types de tâche ou à d'autres mentalités.

Une offre inadaptée à la demande

L'évolution rapide des structures industrielles au Japon pose essentiellement deux types de problèmes de chômage : d'une part, l'accélération du rythme d'introduction de l'automatisation dans l'appareil productif réduit le nombre d'emplois à productivité égale ; d'autre part l'émergence d'industries nouvelles (micro-électronique, biotechnologies, nouveaux matériaux...) au détriment des industries traditionnelles (sidérurgie, aluminium, construction navale...) est génératrice d'écarts entre les qualifications professionnelles demandées et offertes, entraînant un surplus ou un manque de main-d'œuvre selon les secteurs. Par ailleurs les industries nouvelles modifient la répartition géographique des possibilités d'emploi : elles s'implantent essentiellement dans les grandes zones urbaines alors que les industries traditionnelles sont surtout localisées dans les villes d'importance moyenne.

L'implantation à l'étranger stimulée par le yen

Le protectionnisme grandissant des pays européens, des États-Unis et des partenaires commerciaux asiatiques a amené progressivement les industriels japonais, fort réticents au départ parce que peu familiarisés avec la gestion du personnel étranger, à s'implanter outre-mer. La hausse du yen accélère ce mouvement : on l'observe en particulier dans le domaine de l'électronique grand public, de l'automobile, des équipements de bureau. De plus, ce mouvement risque de s'étendre à d'autres secteurs. Faibles jusqu'à présent, les retombées sur l'emploi national commencent néanmoins à inquiéter les syndicats et les pouvoirs publics. Le Ministère du Travail prévoit d'inciter les entreprises à consulter leurs travailleurs avant toute implantation de nouvelles unités à l'étranger.

En juillet dernier, la puissante confédération des travailleurs de l'industrie automobile a décidé la mise en place d'instances de consultation employés-direction pour débattre de cette question et sauvegarder les emplois sur le sol national. Récemment, la Société Nissan Motors a dû réviser à la baisse la taille de son usine de production en Grande-Bretagne suite à de fortes pressions syndicales au Japon. Dans les industries électriques et électroniques, les syndicats étudient des mesures de rétorsion contre l'implantation à l'étranger des groupes de leur secteur.

En 1982, la production outre-mer ne comptait que pour 3,4 % de la production manufacturière totale japonaise ; actuellement elle atteint environ 5 %, mais en l'an 2000, elle devrait monter au niveau de 20 % d'après les calculs de l'Economic Planning Agency (18). Ceci entraînerait une contraction de l'emploi domestique.

Une vie active de plus en plus longue

C'est le Japon qui connaîtra le phénomène le plus rapide de vieillissement de la population : les plus de 65 ans passeront de 12 % en 1980 à 19 % en l'an 2000. La proportion de la population active augmentera jusqu'en 1990, à tel point qu'en 2020, le Japon aura la plus faible proportion de population active des grands pays industrialisés (Annexe 6). Pour éviter que le fardeau à supporter par les actifs ne soit trop lourd,

---

(16) Enquête citée dans le Japan Economic Journal du 26 juillet 1986. La taille de l'échantillon est de 234 personnes pour les moins de 31 ans et 277 personnes pour les plus de 31 ans.

(17) H. SHIMADA, op. cité.

(18) Source : The Japan Economic Journal du 19 juillet 1986.

la diminution des pensions de retraite et l'allongement de la durée de la vie active jusqu'à 65 ans semblent inévitables.

Au Japon, il n'existe pas d'âge légal de départ à la retraite pour les salariés, les fonctionnaires mis à part (18). Traditionnellement, les entreprises fixent elles-mêmes l'âge de départ à la retraite. En 1985, seulement 12 % des entreprises de plus de 29 employés n'avaient aucun système d'âge de retraite uniforme.

Depuis le second choc pétrolier, la tendance à l'accroissement de la durée de la vie active est de plus en plus marquée : l'âge de la retraite est passé progressivement de 55 à 60 ans. En 1984, pour la première fois, plus de la moitié des entreprises appliquant un âge de retraite uniforme, l'ont fixé à au moins 60 ans (Tableau 4).

TABLEAU 4

Evolution des âges appliqués pour la retraite (en % des entreprises appliquant un système de retraite uniforme)

	1976	1980	1983	1984	1985
60 ans et plus	35,9	39,7	49,4	52,1	55,4
56 - 59 ans	15,9	20,1	19	18,3	17,4
55 ans et moins	47,6	39,7	31,6	29,7	27,1

Source : *Ministère du Travail.*

D'une manière générale, la proportion de la population âgée masculine au travail est déjà beaucoup plus importante qu'en Europe (19) puisque 35 % des hommes japonais de plus de 65 ans sont encore actifs, contre 10 % seulement en Europe. Leurs motivations d'emplois sont essentiellement d'ordre économique : 78 % des travailleurs âgés d'après une enquête effectuée en 1979. Le système insuffisant des pensions joint au problème de vieillissement de la population et d'une longue espérance de vie, expliquent la soudaine sensibilisation des milieux officiels au travail des personnes âgées.

A ces nouveaux facteurs : augmentation de l'activité des femmes, emploi à vie déstabilisé, inadaptation des qualifications, accélération des implantations à l'étranger, allongement de la vie active, s'ajoutent également l'augmentation du nombre de travailleurs étrangers sur le sol japonais lié au mouvement d'ouverture du marché ainsi que la baisse du volume des exportations entraînée par l'appréciation du yen, qui tous concourent à l'augmentation du chômage au Japon. Quelques éléments tendent toutefois à dynamiser le marché de l'emploi.

IV. LES BALLONS D'OXYGÈNE DE L'EMPLOI

Le développement très rapide du secteur tertiaire a fortement contribué à alléger les tensions provoquées par les restrictions dans le secteur manufacturier.

Un tertiaire dynamique

D'après les estimations du MITI (20) les activités de services ont été à l'origine de 4,8 millions d'emplois nouveaux entre 1970 et 1980 et devraient maintenir ce rythme de création de postes au cours de la décennie quatre-vingt. En juin 1986, alors que l'industrie manufacturière accusait une perte de 200 000 emplois par rapport à la même période de l'année précédente, le secteur tertiaire enregistrait un accroissement de 460 000 travailleurs (21). La faible productivité de l'ensemble du secteur tertiaire au Japon laisse toutefois augurer des restructurations futures.

Des horaires moins lourds

L'allégement de la durée hebdomadaire du travail au Japon est fortement réclamé par ses partenaires commerciaux américains et européens qui espèrent ainsi freiner la compétitivité des produits japonais. Les comparaisons internationales du temps de travail annuel des cinq grandes économies font ressortir les niveaux élevés des heures de travail régulier et des heures supplémentaires ainsi que le faible niveau de jours de congés au Japon (tableau 5).

TABLEAU 5

Comparaisons internationales de durée annuelle du travail

	Japon	Etats-Unis	R.-U.	R.F.A.	France
Total des heures travaillées	2136	1851	1888	1682	1707
* Total des heures régulières (Scheduled)	1945	1731	1758	1604	1644
* Heures supplémentaires	191	120	130	78	63
Congé payés effectivement pris (nombre de jours)	9,6	19,5	22,5	30,2	25,0

Source : *Japan Economic Journal, 18 mars 1985.*
Note : *Industrie manufacturière en 1982.*

Le Ministère du Travail vient de décider de réviser la loi de 1947 pour faire passer la durée hebdomadaire légale du travail de 48 heures à 45 heures, et déjà cette mesure suscite des protestations chez les patrons des PME où les salariés sont pourtant très désavantagés sur le plan des horaires et de la durée du travail par rapport à ceux des grandes entreprises. Il faut néanmoins souligner que les travailleurs coréens ou taïwanais travaillent 7 à 10 heures de plus par semaine que leurs homologues japonais. Au niveau de l'emploi total, cette mesure ne devrait avoir que de faibles répercussions.

(19) Japan Economic Journal du 29 mars 1986.
(20) Ministère de l'Industrie et du Commerce International.
(21) Sources : Asian Wall Street Journal du 30 juillet 1986 et Japon Economic, septembre 1986.

La progression du travail à temps partiel

Le développement du travail à temps partiel semble plus prometteur que la réduction de la durée du travail hebdomadaire en matière de création d'emplois.

Dans le cadre culturel japonais, le temps partiel a été longtemps mal perçu. Il ne s'est développé que très récemment et concerne essentiellement la main-d'œuvre féminine. Toutefois, il devrait toucher un salarié sur trois en l'an 2000.

*
* *

Jouissant de conditions économiques plus favorables que ses principaux partenaires commerciaux et bénéficiant d'un système traditionnel propice à la stabilité de l'emploi, le Japon est parvenu à contenir le chômage, objet d'un rejet social encore plus violent qu'en Occident.

Toutefois, l'avenir de son marché de l'emploi s'annonce morose. Les perspectives de créations d'emplois dans le tertiaire et de meilleure répartition du travail en particulier grâce au temps partiel sont largement occultées par celles de l'afflux des femmes sur le marché, du désir d'allongement de la vie active et de l'inadaptation des qualifications des travailleurs aux postes vacants. La contestation du système à vie par les employeurs et les employés marque également un profond changement de mentalités qui introduit un élément d'instabilité supplémentaire sur le marché du travail.

Sous la pression de l'internationalisation croissante de son économie, le Japon voit disparaître progressivement les spécificités de son système d'emploi. Sans atteindre les plus hauts niveaux de chômage enregistrés en Europe ou aux États-Unis, le taux nippon devrait s'en rapprocher : d'après le Nomura Research Institute, on comptera 5,5 % de chômeurs au Japon en 1995.

ANNEXES

ANNEXE 1

Indemnité de chômage par tranche d'âge et durée de la cotisation en 1985

Unité : nombre de jours

Durée de la cotisation \ Age du chômeur	Moins de 30 ans	De 30 à 45 ans	De 45 à 55 ans	De 55 à 65 ans
1 à 5 ans	90	90	180	210
5 à 10 ans	90	180	210	240
Plus de 10 ans	180	210	240	300

Source : *Bureau de gestion des statistiques et Agence de Coordination, Tokyo, 1984. Tiré d'A. Androuais, op. cité.*

ANNEXE 2

Durée du chômage par sexe et par tranche d'âge, Mars 1980

		CHOMEUR TOTAL (milliers de personnes)	TOTAL (en %)	DURÉE DU CHOMAGE				
				Moins d'un mois	1 à 3 mois	1 à 6 mois	6 à 12 mois	Plus de 1 an
TOTAL		1.240	100	19,4	28,2	16,9	19,4	16,9
SEXE	HOMME	700	100	17,3	25,3	18,7	20,0	16,0
	FEMME	490	100	20,2	30,6	16,3	18,4	12,2
AGE	15 à 24 ans	290	100	41,4	27,6	13,8	10,3	10,3
	25 à 34 ans	350	100	17,1	37,1	14,3	14,3	17,1
	35 à 44 ans	190	100	15,8	31,6	21,1	15,8	10,5
	45 à 54 ans	150	100	13,3	20,0	26,7	13,3	13,3
	Plus de 55 ans	260	100	3,8	19,2	11,5	34,6	23,1

Source : *Bureau de Statistiques du Premier Ministre - Enquête spéciale de la population active, Tokyo, 1984. Tiré d'A. Androuais, op. cité.*

ANNEXE 3

Taux de croissance annuels moyens du PIB en volume (moyenne sur 5 ans - période de référence 1984)

JAPON	4,3
ETATS-UNIS	2,0
R.F.A.	0,9
FRANCE	1,1
ROYAUME-UNI	0,6

Source : *O.C.D.E.*

Contributions à la croissance économique du Japon

en %

	65/70	70/73	73/80	81/84	85	86 *
Consommation privée	5,1	4,2	1,7	1,6	1,7	2,0
Investissement privé non résidentiel	3,3	1,1	0,4	0,8	1,9	1,4
Solde extérieur	− 0,4	−0,7	+1,1	1,3	0,8	−0,2
Autres agrégats	3,1	2,1	0,8	0,1	−0,2	0,8
Total = PNB	11,1	6,7	3,9	3,8	4,2	4,0

Source : *Economic Planning Agency.*

Note : *Calculs sur les années fiscales. L'année fiscale commence en avril.*

** 1986 : estimation*

ANNEXE 4

Evolution de l'augmentation annuelle des salaires obtenue lors des négociations de printemps

	Augmentation en yen	Augmentation en %
1970	9.166	18.5
1971	9.727	16.9
1972	10.138	15.3
1973	15.519	20.1
1974	28.981	32.9
1975	15.279	13.1
1976	11.596	8.0
1977	12.536	8.8
1978	8.958	5.8
1979	9.615	5.8
1980	11.679	6.7
1981	14.637	7.7
1982	13.613	7.0
1983	8.964	4.4
1984	9.354	4.5
1985	10.922	5.1
1986	9.974	4.5

Source : *Ministère du Travail.*

Note : *1986, estimation du Nihon Keizai Shimbun.*

ANNEXE 5

Evolution de l'appartenance syndicale au Japon

	1970	1975	1980	1984
Nombre de syndicats	30.058	33.424	34.232	34.579
Nombre de membres (millions)	11,61	12,59	12,37	12,46
Nombre de travailleurs (1) (millions)	32,77	36,62	40,12	42,82
Taux de syndicalisation (estimé) en %	35,4	34,4	30,8	29,1

Source : *Ministère du Travail.*

(1) A l'exclusion des entrepreneurs individuels et de leur famille.

ANNEXE 6

Comparaisons internationales du taux de la population d'âge actif (15-64 ans)

en %

	1950	1980	1990	2000	2020
Japon	59.6	67.4	70.0	66.8	61.5
France	65.9	64.0	67.0	66.3	64.4
RFA	67.3	66.3	70.3	67.8	64.1
Etats-Unis	64.9	66.3	65.0	66.5	64.8

Source : *Agence de planification économique (Japan in the year 2000).*